

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penggunaan teknologi informasi dalam suatu organisasi dapat memberikan kemudahan salah satunya dengan menggunakan sistem informasi manajemen. Dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, penyelenggaraan pemerintahan pun didorong untuk menggunakan sistem elektronik dalam setiap layanan dan kegiatannya sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*. Penggunaan sistem informasi berbasis elektronik merupakan salah satu pemanfaatan teknologi informasi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan (Wahyuni, 2020).

Salah satu dari empat fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai (Nurhayati, 2017). Penilaian kinerja pegawai diperlukan agar tugas yang telah diberikan dapat dikerjakan semaksimal dan sebaik mungkin. Dengan tuntutan penilaian kinerja yang efektif ini akhirnya memunculkan banyak inovasi baru untuk membuat perangkat lunak teknologi yang bisa digunakan untuk penilaian kinerja tersebut yang biasa disebut dengan e-kinerja. Salah satu aplikasi yang termasuk dalam e-kinerja yaitu Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) yang dirilis oleh Kementerian Agama.

Keberadaan E-Kinerja dalam menilai kinerja pegawai secara elektronik dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh tersebut dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mukti (2019) yang menggambarkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, serta menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Akan tetapi yang terjadi saat ini dan menjadi suatu permasalahan yaitu penggunaan e-kinerja yang belum optimal sehingga belum bisa meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiani,

Hudayah dan Gani (2018) bahwa sistem informasi penilaian kinerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh sistem informasi penilaian kinerja pada kinerja karyawan, namun pengaruhnya relatif kecil.

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian dari para peneliti terdahulu, maka menurut penulis masalah ini masih menarik untuk diteliti kembali. Selain itu, masih minim penelitian yang dilakukan dan dipublikasikan terkait dengan aplikasi SIEKA. Oleh karena itu, kebaruan penelitian ini adalah untuk menyajikan kondisi aktual penggunaan SIEKA di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, serta hubungan antara SIEKA dengan kinerja pegawai.

Melalui aplikasi SIEKA dapat dilakukan pemantuan yang dilakukan oleh atasan langsung dimulai sejak pengisian menu Kegiatan Tahunan, Kegiatan Bulanan, dan Kegiatan Harian. Namun demikian menurut penelitian yang dilakukan Nidjam (2019) dalam kenyataannya saat ini belum seluruh ASN Kementerian Agama melakukan input laporan kinerja melalui aplikasi SIEKA sesuai dengan SE 16591/2018 yang menjadi dasar hukum penilaian kinerja secara elektronik pada Kementerian Agama.

Penggunaan aplikasi SIEKA diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi pegawai dalam pelaporan kinerja yang berbasis aplikasi. Namun justru dengan sistem informasi ini masih banyak terdapat masalah dalam pengisian target dan realisasi SKP, baik karena faktor SDM yang belum memahami penggunaan aplikasinya, sistem dan lain sebagainya. Hal ini penting karena hasil dari penilaian kinerja akan mempengaruhi terhadap pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Oleh karena itu sebuah instansi harus melakukan penilaian kinerja secara benar dan efektif.

Pemahaman ASN akan pentingnya kinerja melalui sistem informasi manajemen dalam bentuk aplikasi berbasis web ini masih belum maksimal. Hal ini dilihat dari studi pendahuluan yang dilakukan penulis, yaitu adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam pengisian SIEKA, terdapat beberapa pegawai yang belum memahami penggunaan aplikasi SIEKA, hambatan yang berkaitan dengan jaringan dan program yang terkadang down. Bapak Asep Ridwan selaku

bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung juga mengatakan bahwa seringkali ASN sibuk karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan dalam pelayanan kepada masyarakat sehingga tidak meng-input kinerja hariannya pada aplikasi SIEKA. Selain itu, fenomena yang terjadi adalah sebagai dasar dalam pemberian tunjangan kinerja ASN, seharusnya sudah melalui SIEKA karena menjadi keharusan sesuai SE 16591/2018, namun sampai saat ini masih mengacu pada presensi kehadiran dan menggunakan laporan kinerja bulanan manual.

Melihat pentingnya aspek penggunaan SIEKA terhadap kinerja sebagaimana yang dijelaskan di atas menimbulkan ketertarikan untuk mengkaji lebih lanjut masalah kinerja pegawai melalui sebuah penelitian terhadap ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung tentang **“Hubungan Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan Kinerja Pegawai (Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana realitas penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
2. Bagaimana realitas kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
3. Adakah hubungan positif dan signifikan antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui tingkat hubungan antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan kinerja pegawai di Kantor

Kementerian Agama Kota Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi siapa pun yang membutuhkan atau menggunakan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berperan dalam ilmu pengetahuan dan dapat mendukung teori-teori sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu penyumbang informasi bagi peneliti sejenis setelah penelitian ini.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang hubungan penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerjas ASN (SIEKA) dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat mengoptimalkan penggunaan aplikasi SIEKA guna meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Bagi program studi, diharapkan dapat memperluas pengenalan jurusan Manajemen Pendidikan Islam serta mempererat kerjasama akademik dengan lembaga atau instansi yang terkait.
 - c. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan alat perbandingan untuk penelitian selanjutnya pada masalah yang sebanding atau terkait.

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pengembangan dalam rumusan masalah dalam menggambarkan hubungan antar variabel, maka dapat disusun kerangka konseptual yaitu terkait variabel X “Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja (SIEKA)” dan variabel Y “Kinerja Pegawai”.

Kebutuhan akan informasi yang semakin meningkat di era digitalisasi ini menuntut kinerja pegawai dalam mengelola informasi kepegawaian yang berkualitas. Dengan penerapan teknologi informasi dan komunikasi, pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan dalam pengembangan sistem informasi manajemen, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia.

SIM-SDM dapat diartikan sebagai prosedur sistematis untuk mengolah informasi dengan tahapan mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, serta memvalidasi data yang dibutuhkan berkaitan dengan aktivitas-aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia (Badrudin, 2017). Sedangkan Dewi (2014) mengartikan sistem informasi sumber daya manusia sebagai cara mengumpulkan, menyimpan, menganalisis, dan mengambil data karyawan dengan bentuk elektronik yang diperkirakan dapat meningkatkan kemampuan pengelola SDM dalam memonitor tenaga kerja, menghasilkan laporan dengan mudah, menggunakan keterampilan pegawai dengan efektif, bahkan mengurangi biaya tenaga kerja.

Proses utama dari manajemen sumber daya manusia seperti merekrut karyawan, seleksi karyawan, manajemen kinerja, dan kompensasi karyawan dapat dikembangkan melalui sistem informasi manajemen sumber daya manusia dalam bentuk elektronik. Salah satu implementasi manajemen kinerja pegawai menggunakan sistem informasi manajemen adalah penggunaan sistem informasi penilaian kinerja atau biasa disebut aplikasi *e-performance* yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung yaitu Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA).

Sistem informasi kinerja elektronik ini merupakan program penilaian kinerja berbasis web yang dirancang bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja pegawai. Menurut Mukti (2019) E-Kinerja adalah aplikasi perangkat lunak yang dirancang untuk memantau dan menilai kinerja karyawan dengan memasukkan data pekerjaan sehari-hari ke dalam perangkat lunak dan mendapatkan persetujuan langsung dari atasan.

Dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja yang ini dapat memantau seluruh proses usaha pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Adapun manfaat umum sistem informasi penilaian kinerja menurut Sulastri (2016) diantaranya adalah: Mempermudah kegiatan penilaian kinerja; menghemat sumber daya, dana, energy dan alokasi waktu untuk proses penilaian; Memberikan hasil yang lebih akurat; Dapat dilakukan secara serentak dan; Memungkinkan adanya integrasi data dari hasil penilaian terdahulu dengan hasil penilaian sekarang, dengan demikian penilaian secara keseluruhan akan lebih fair.

Penerapan sistem informasi elektronik kinerja atau e-kinerja harus dilihat dari kemanfaatan dari aplikasi dan juga kemudahan dalam penggunaan aplikasi tersebut. Selain itu penggunaan sebuah sistem informasi dalam organisasi dapat diukur menggunakan model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean. Berikut enam dimensi beserta indikator untuk mengetahui penggunaan sistem informasi menurut DeLone dan McLean (2003):

1. Kualitas sistem, mengacu pada kemampuan sistem untuk memenuhi kebutuhan informasi pengguna dengan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, dan prosedur pada sistem informasi.
2. Kualitas informasi, yaitu kualitas keluaran yang disediakan oleh sistem informasi.
3. Kualitas layanan, yaitu harapan pengguna dibandingkan dengan kesan layanan aktual yang mereka terima.
4. Penggunaan sistem, yaitu penggunaan dari sistem informasi itu sendiri dan penggunaan informasinya.
5. Kepuasan pengguna, yaitu mengacu pada umpan balik dan reaksi pengguna setelah memanfaatkan sistem informasi.
6. Manfaat akhir, merupakan hasil atau manfaat bersih yang dirasakan oleh individu dan organisasi sebagai akibat dari penggunaan sistem informasi.

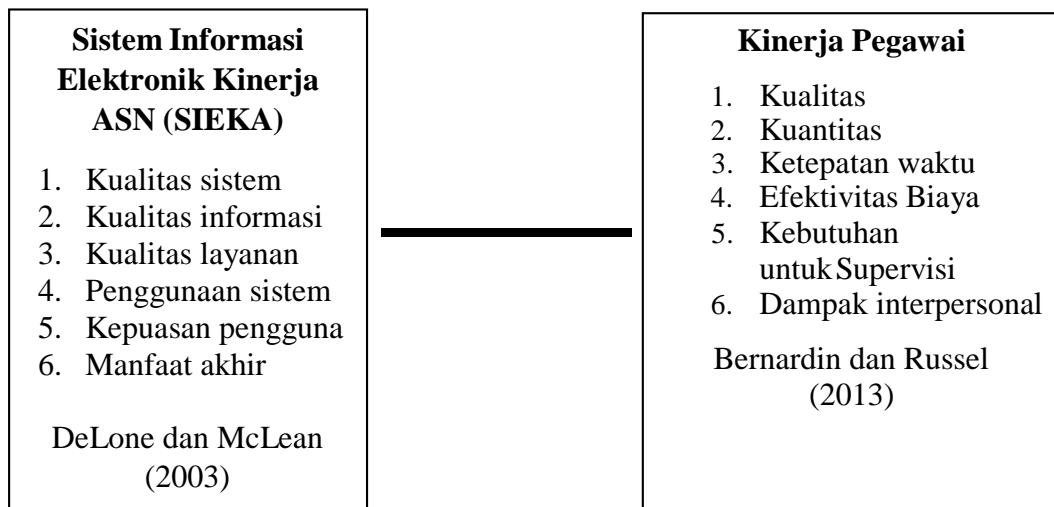
Memanfaatkan teknologi informasi yang diaplikasikan melalui sistem informasi manajemen (SIM) merupakan salah satu upaya sebuah organisasi dalam menciptakan kinerja organisasi maupun kinerja pegawai yang baik. Menurut Chairunnisah (2021:30) kinerja pegawai merupakan hasil usaha seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka memenuhi tujuan kerja. Pegawai dapat berhasil di tempat kerja jika mereka memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Menurut Amstrong dan Baron kinerja adalah proses menciptakan pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya. (Sulastri, 2016).

Sedangkan, menurut Bernardin dan Russel menyebutkan bahwa: “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”, yaitu kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang berasal dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu. Kemampuan, keterampilan, dan keinginan yang dicapai menentukan hasil kinerja. (Chairunnisah, 2021:30).

Bernardin dan Russel (2013) menyampaikan ada 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. *Quality* (Kualitas), merupakan sejauh mana proses implementasi atau hasil mendekati tujuan dan hasil yang direncanakan;
2. *Quantity* (Kuantitas), merupakan jumlah atau besaran yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, satuan, dan siklus kegiatan.;
3. *Timeliness* (Ketepatan waktu), merupakan sejauh mana tugas dilakukan dalam kerangka waktu yang ditetapkan..
4. *Cost-Effectiveness* (Efektivitas biaya), merupakan sejauh mana sumber daya organisasi digunakan secara maksimal untuk menghasilkan hasil yang maksimal..
5. *Need for supervision* (Kebutuhan untuk supervisi), merupakan sejauh mana seorang individu dapat melakukan aktivitas pekerjaan tanpa perlu pengawasan dari pegawai atau atasannya untuk menghindari konsekuensi yang tidak diinginkan..
6. *Interpersonal impact* (Dampak interpersonal/kontekstual kinerja), merupakan sejauh mana pegawai mempertahankan harga diri mereka sendiri, reputasi baik, dan kerjasama antara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan telaah teori yang melandasi variabel Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dan kinerja pegawai, tergambar adanya keterkaitan antar variabel penelitian. Keterkaitan tersebut dapat dilihat pada skema kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan dalam rumusan masalah penelitian. Disebut sebagai jawaban sementara karena hanya didasarkan pada teori yang sesuai dan bukan pada data empiris yang dikumpulkan dari pengumpulan data. (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan pemaparan teori pada kerangka berpikir peneliti, tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk menguji teori dan membuktikan tingkat korelasi antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

Ho : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini, peneliti menemukan beberapa karya ilmiah yang memiliki relevansi terhadap penelitian yang dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan hubungan penggunaan SIEKA dengan kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian skripsi oleh Riska Safitri Hidayah (2021) dengan judul “*Hubungan Manajemen Tunjangan Profesi Dengan Kinerja Guru (Penelitian Pada Guru di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor)*”. Temuan penelitian ini menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,480. Signifikansi hubungan antara pengelolaan tunjangan profesi dengan kinerja guru adalah 0,001, berdasarkan hasil uji korelasi. Terdapat keterkaitan atau hubungan antara pengelolaan tunjangan profesi dengan kinerja guru karena nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Sehingga, H_a dianggap dapat diterima. Hasilnya, di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor terdapat hubungan yang signifikan sedang dan searah (positif) antara pengelolaan tunjangan profesi dengan kinerja guru.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha, Mustiningsih dan Maisyaroh (2018) dengan judul penelitian *Hubungan Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer dan Keefektifan Kinerja PNS di Perguruan Tinggi* menunjukkan bahwa SIM berbasis komputer berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai negeri sipil di fakultas Universitas Negeri Malang. Nilai uji signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa angka probabilitas (SIG) $< 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup besar dan positif antara kedua faktor tersebut, yaitu jika variabel SIM berbasis komputer besar, maka efektivitas variabel kinerja pegawai negeri juga meningkat. Sehingga SIM berbasis komputer dapat membantu dalam memperoleh informasi dan menyelesaikan tugas pegawai secara akurat dan efisien.
3. Penelitian skripsi oleh Sirait, Arif Ilham (2019) dengan judul *Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan*

Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh mengungkapkan bahwa penilaian kinerja berdasarkan e-kinerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut temuan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat membantu karyawan berkinerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh bisnis berpotensi meningkatkan kepuasan kerja.

4. Penelitian dalam *Journal of Education on Social Science (JESS)* oleh Sisi Wahyuni (2020) dengan judul “*Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai*”. Berdasarkan hasil temuan, penerapan e-kinerja dan integritas memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh. Pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh sebesar 38,4%, dan pengaruh variabel integritas terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh sebesar 26,9%.
5. Penelitian dalam e-journal *Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* yang dilakukan oleh Dwi Rafita Mukti, dkk (2019) dengan judul “*Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi*”. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat membantu karyawan berkinerja lebih baik. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh penilaian kinerja berdasarkan e-kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan cara yang menguntungkan dan bermakna. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh bisnis berpotensi meningkatkan kepuasan kerja.

Ada beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang telah disebutkan sebelumnya. Berikut ini adalah perbedaan utama antara keempat penelitian: (1) waktu penelitian, (2) objek penelitian, (3) lokasi penelitian, dan (4) teknik dan analisis data. Persamaan ini terdiri dari dua bagian: (1) variabel yang diteliti dan (2) penerapan metodologi penelitian kuantitatif.

